

# Lignes directrices

**Accord de coopération administrative transfrontalière conclu entre la Bulgarie et la France, signé par le ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Bulgarie, et le ministère du Travail, des Affaires sociales, de la Famille et de la Solidarité de la République française (renommé ministère du Travail, de l'Emploi, et de l'Insertion)**

*Auteur : Chambre de Construction bulgare (BCC)*



## Risques ou préoccupations visés par l'accord

Les parties signataires de cet accord sont le ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Bulgarie et le ministère du Travail, des Affaires sociales, de la Famille et de la Solidarité de la République française (renommé ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion). La signature de cet accord a été motivée par les facteurs suivants :

- la première directive concernant le détachement de travailleurs, 96/71/CE ;
- la Résolution du Conseil européen et des représentants des gouvernements des États membres du 22 avril 1999, sur un code de conduite pour une meilleure coopération entre les autorités des États membres en matière de lutte contre la fraude transnationale aux prestations et aux cotisations de sécurité sociale et le travail non déclaré, et concernant la mise à disposition transnationale des travailleurs ;
- les recommandations de la Commission européenne sur la coopération entre des États membres, formulées dans la Communication de la Commission du 4 avril 2006 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, et plus spécifiquement les recommandations par le biais desquelles ils sont invités à prendre les mesures nécessaires pour répondre de façon efficace aux demandes d'informations et de coopération transfrontalière par des autorités compétentes d'autres États membres.

L'accord signé a pour objectif le développement de la prestation de services et des mouvements de main-d'œuvre entre la Bulgarie et la France dans des conditions qui assurent :

- la protection des droits des travailleurs ;
- une concurrence loyale entre les entreprises ;
- la sécurité juridique des relations contractuelles entre donneurs d'ordre et prestataires de services.

## Les objectifs

L'objectif du présent accord est l'organisation du partenariat entre les bureaux administratifs des deux pays chargés de lutter contre le travail illégal, de prendre des mesures de précaution pour la prévention de la fraude sociale, et de faciliter le contrôle de la mise en œuvre de la législation sociale applicable dans ce cadre.

Les activités de coopération, effectuées à cette fin, portent sur les domaines suivants :

- mise en œuvre et vérification, dans le contexte de l'emploi transnational, des dispositions établies dans les directives correspondantes ;
- lutte contre le travail non déclaré, notamment lorsqu'il découle du recours abusif au régime juridique du détachement de travailleurs ;
- lutte contre les pratiques de placement abusif de main-d'œuvre ;
- lutte contre l'emploi de ressortissants de pays tiers démunis de permis de travail.

L'accord spécifie les institutions ayant un rôle actif dans l'échange d'informations administratives, à savoir :

- pour la Bulgarie – l'Agence exécutive de l'Inspection générale du travail – (GLI EA) dépendant du ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Bulgarie ;
- pour la France – la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, en tant que bureau de coopération administrative du Bureau de liaison français, les services d'inspection du travail dépendant des ministères responsables du travail et de la politique sociale.

## « Business case » pour l'adoption de l'accord du point de vue des parties prenantes

<b>Travailleurs :</b>	<p>Le déroulement efficace des inspections du travail renforce, chez les travailleurs, la connaissance et la prise de conscience sur leurs droits et leurs responsabilités.</p> <p>Le déroulement ciblé de l'activité des autorités de l'emploi apporte une opportunité de réduire les délais entre l'identification d'un problème d'emploi et sa résolution de façon efficace.</p> <p>L'assurance pour les travailleurs que leurs préoccupations pourront être soulevées, entendues, et examinées à un niveau plus large.</p>
<b>Entreprises :</b>	<p>L'accord permet, avant tout, aux employeurs, de réduire le fardeau administratif, préoccupation fréquente pour les entreprises.</p> <p>Sur le plan financier, l'accord pourrait être considéré comme jouant un rôle de protection, en réduisant les risques de double paiement.</p> <p>Une inspection du travail menant une lutte efficace contre la fraude et la concurrence déloyale est un bénéfice pour les entreprises, en permettant à ces dernières d'être plus compétitives dans un contexte concurrentiel homogène.</p>
<b>Syndicats :</b>	<p>L'efficacité des inspections du travail est une garantie pour les syndicats, car elles contrôlent et encouragent l'observation des conventions collectives dans le secteur du bâtiment.</p>
<b>Organisations patronales :</b>	<p>En s'attaquant de façon efficace à la concurrence déloyale et au travail non déclaré, les inspections du travail sont une garantie pour les entreprises et les organisations patronales qui les représentent.</p>
<b>Institutions publiques :</b>	<p>Le présent accord aide les parties signataires à réaliser leurs objectifs institutionnels. En outre, il offre des opportunités pour un échange d'expériences, tout en facilitant le processus des inspections transfrontière.</p>

## Principaux volets de l'accord

La principale caractéristique du présent accord est une coopération dans le domaine de la prévention, et l'échange d'informations. Au niveau des mesures de prévention, les parties sont engagées dans des activités conjointes axées sur la lutte contre le travail non déclaré, en communiquant aux entreprises et aux travailleurs, dans leur propre langue, leurs droits et leurs obligations, ainsi que les conditions légales dans le pays d'accueil. L'objectif est de susciter leur intérêt pour se conformer aux droits et obligations sociaux en vigueur dans le pays d'accueil, et de les sensibiliser sur les risques potentiels pour un travailleur détaché qui ne s'est pas familiarisé avec la législation locale. Le contenu et les aspects financiers de ces initiatives informatives sont proposés par une des parties concernées, et sont approuvés au cours de réunions conjointes. La mise en œuvre de ces initiatives fait l'objet d'évaluations de contrôle périodiques, et est sans cesse optimisée.

L'échange d'informations est réglementé par l'art. 4 de la directive 96/71/CE, et s'effectue par le biais des points de contact respectifs. Chacune des parties signataires est tenue d'informer l'autre partie sur des informations administratives utiles, permettant des contrôles sur les aspects juridiques du processus de détachement. Ces informations peuvent se reporter à la fois aux entreprises et aux travailleurs.

Une autre caractéristique du présent accord est l'échange de bonnes pratiques et d'informations entre les employés des parties signataires, ce qui leur permet de mieux comprendre l'administration de leur partenaire, tout en renforçant l'efficacité d'une coopération bilatérale. Ceci s'effectue par le biais de stages pour l'observation et la collecte d'informations. Les conditions effectives de ces stages font l'objet de discussions individuelles. Les employés prioritaires sont ceux qui sont engagés dans la mise en œuvre du présent accord. En outre, les parties signataires échangent également des informations sur des modifications de la législation dans leur pays.

## Processus d'adoption et rôle des différentes parties prenantes concernées

Le présent accord est entré en vigueur en mai 2008. Lorsqu'elle relève une question devant être abordée dans l'un ou l'autre des pays, chaque partie est censée le signaler, et ceci de façon régulière. En outre, chaque partie pourra, en exerçant son propre discernement, suggérer qu'une réunion devrait être organisée, qu'une discussion s'impose, ou que des informations couvertes par l'accord sont nécessaires. Les résultats des actions conjointes sont évalués par le biais de rapports annuels, émis par les deux parties, contenant des informations qualitatives et quantitatives, ainsi que des difficultés, et des solutions potentielles. Une réunion de discussion pourra être organisée sur demande.

## Aspects juridiques au niveau de l'UE et à l'échelon national facilitant ou entravant l'accord

On n'a relevé aucun problème dans la constitution de partenariats à différents niveaux et dans le cadre de différentes initiatives.

## Actions mises en œuvre pour surmonter les obstacles

Sans objet



## Résultats de l'accord

Au mois de juin 2017, le protocole de mise en œuvre opérationnelle de l'accord de coopération administrative a été signé entre la Bulgarie et la France, pour la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré, dans le but de faciliter une coopération active ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

En conséquence, une réunion s'est tenue, en 2019, entre les représentants des Inspections du travail de Bulgarie et de France, aux fins de sa conversion en initiatives et en projets d'actions conjointes pour optimiser cette coopération, et pour opérer une protection plus efficace des travailleurs transfrontaliers. Au cours de cette réunion, les deux parties décidèrent de développer du matériel d'information conjoint, portant sur la rémunération et les conditions de travail dans les deux pays, et étant adapté à la fois pour le contrôle et pour informer les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations.

La GLI EA reste engagée à l'édition de la version bulgare des documents et du matériel d'information développé par l'Inspection française, destinés aux employés. L'objet est de rendre leur contenu accessible aux travailleurs, et de faciliter leur communication avec les autorités de contrôle françaises.

L'Inspection française s'efforce de rendre les conventions collectives à l'échelon national et régional disponibles et accessibles sur Internet, ce dont les employeurs bulgares détachant des travailleurs en France doivent tenir compte.

En outre, un accord a été conclu pour développer un échange de données plus systématique et plus intensif entre les deux inspections, qui permet à la GLI EA d'identifier plus facilement des entreprises bulgares dont les travailleurs sont employés en France, et qui contribue de façon plus efficace à la protection des droits des travailleurs. Les informations fournies par la Bulgarie facilitent la détection, par l'Inspection du travail française, de cas de détachement illicites, et l'élimination de ces pratiques illégales.

En ce qui concerne la prévention du détachement illicite de travailleurs dans l'embauche et la lutte contre les pratiques illégales, la GLI EA a exécuté un certain nombre de mesures pour la mise en œuvre du protocole de mise en œuvre opérationnelle signé en 2017, en se concentrant sur une coopération transfrontière dans la lutte contre le travail non déclaré et les abus des droits du travail.

En 2018, un certain nombre d'initiatives conjointes ont été mises en œuvre avec la participation des autorités de travail des deux pays. Dans le cadre de cette coopération transnationale, un certain nombre de difficultés et de problèmes ont été articulés, et des mesures ont été prises pour harmoniser des pratiques de contrôle. La nécessité de sensibiliser les travailleurs sur leurs droits, y compris les droits sur leur lieu de travail, a été identifiée à l'aide de questionnaires, rédigés dans une langue compréhensible, afin de faciliter le dialogue avec les personnes identifiées au cours de l'inspection. D'autres difficultés concernent : la nécessité d'une meilleure connaissance du cadre juridique et des méthodes d'action ; une meilleure connaissance des procédures, des sanctions, de l'analyse et du traitement de documents dans chacun des deux États membres ; la promotion d'échanges directs basés sur la confiance, et permettant un apprentissage mutuel.

La recherche de solutions aux problèmes identifiés au cours des actions conjointes des deux autorités est inscrite dans le Programme d'Action de 2019, dans le cadre de la coopération susmentionnée, à savoir par la formulation de deux axes prioritaires pour des actions futures :

- Axe 1: amélioration de la connaissance sur le détachement et l'échange d'information, et
- Axe 2: renforcement des connaissances sur le cadre juridique.

La GLI EA a organisé et mené des séances d'information pour des ressortissants bulgares travaillant en France, conjointement avec la Direction générale pour l'Emploi et les Affaires sociales de la République française, et avec la participation des syndicats français et bulgares. Au cours de ces réunions a été menée une campagne de sensibilisation sur : les dispositions applicables, le cadre juridique français concernant la fourniture légale de travailleurs et la prestation de services, les risques de l'exploitation au travail, et le renforcement de l'intolérance du public pour ce phénomène.

La réunion ordinaire du comité directeur relatif à l'accord susmentionné s'est tenue en novembre 2019. Cette réunion a porté sur les nouvelles difficultés de la lutte contre le travail non déclaré et illégal dans des cas d'emploi transfrontalier, ainsi que sur de nouvelles formes de lutte contre des mauvaises pratiques relatives au travail illicite et à faible salaire, ainsi qu'à des formes d'exploitation au travail.

## LA MISSION

Les objectifs du projet ISA sont la promotion et le renforcement d'une coopération transnationale entre les autorités et les parties prenantes concernées par le détachement de travailleurs dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), en encourageant la conclusion d'accords d'échange d'informations axés sur le contrôle et la simplification du détachement de travailleurs.

Le projet sera fondé sur des pratiques adoptées entre des fonds sectoriels en Italie, en Allemagne, en Autriche et en France, ces fonds sectoriels ayant, avec l'appui des gouvernements, négocié et conclu avec succès des accords simplifiant les procédures nécessaires pour le détachement de travailleurs à l'étranger, tout en assurant que les employeurs détachant des travailleurs à l'étranger se conforment à leurs obligations pour le versement d'éléments de salaire (par exemple les indemnités de congé), et en permettant, si nécessaire, le contrôle d'informations pertinentes dans le pays de départ.

[www.isa-project.eu](http://www.isa-project.eu)



Le projet est réalisé avec l'assistance financière de la Commission européenne.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent que l'avis de l'auteur.

La Commission européenne décline toute responsabilité pour l'usage qui peut être fait des informations contenues dans le présent document.